

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 czerwca 2020 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: Sędzia Joanna Król-Szymielewicz

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 czerwca 2020 r. we W.

sprawy z powództwa D. Z.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w B.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. zasądza na rzecz powoda D. Z. od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w B. kwotę 37 454,77 zł brutto (trzydzieści siedem tysięcy czterysta pięćdziesiąt cztery złote 77/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 11 stycznia 2019r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

II. zasądza na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje stronie pozwanej aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 2 218,17 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych;

IV. nadaje wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty

12 944,50 zł brutto.

UZASADNIENIE

Powód D. Z. pozwem z dnia 19.06.2019 r. (data stempla pocztowego na kopercie k. 17), domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. kwoty 36.000 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 11.01.2019 r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 01.03.2018 r. do 30.12.2018 r. wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nadto powód domagał się zasądzenia od pozwanej Spółki kosztów postępowania według norm przepisanych.

Po przedstawieniu przez stronę pozwaną, w wykonaniu zobowiązania Sądu, wyliczenia hipotetycznej kwoty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za sporny okres, niewypłaconego powodowi, powód pismem z dnia 27.01.2020r. rozszerzył powództwo do tej właśnie kwoty, tj. do sumy 37.454,77 zł brutto (k.160-161).

W uzasadnieniu roszczeń powód wskazał, że w okresie objętym pozwem pracował u strony pozwanej za stałym wynagrodzeniem w kwocie 9.309 zł brutto miesięcznie, zaś od 01.04.2018 r. w kwocie 10.009 zł brutto miesięcznie. Powód podniósł, że wskutek wadliwej organizacji pracy przez stronę pozwaną zmuszony był pracować w godzinach nadliczbowych, przy czym w przekonaniu powoda działania strony pozwanej skutkujące takim stanem rzeczy były zamierzone. Jak wynika z uzasadnienia powód przepracował ponad ustawowe normy czasu pracy: w marcu 2018 r. - 47,75 godziny, w kwietniu 2018 r. - 41 godzin, w maju 2018 r. - 31,75 godziny, w czerwcu 2018 r. - 42 godziny, w

lipcu 2018 r. - 44 godziny, w sierpniu – 51,75 godziny, we wrześniu 2018 r. - 40,5 godziny, w październiku 2018 r. - 39,5 godziny, w listopadzie 2018 r. - 49 godzin i w grudniu 2018 r. - 28 godzin. Powód wskazał, że strona pozwana nie tylko nie płaciła mu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, ale w ogóle nie wypłacała mu wynagrodzenia za te godziny. Jak wynika z treści pozwu roszczenie co do wynagrodzenia za pracę za miesiąc marzec 2018 rok stało się wymagalne 10.04.2018 r., zaś roszczenia o wynagrodzenia za kolejne miesiące, odpowiednio 10. dnia każdego następującego po sobie miesiąca.

Powód, powołując się na orzecznictwo SN, zaznaczył, że mimo, iż zajmuje stanowisko kierownicze, to jednak nie ponosi odpowiedzialności za sposób zorganizowania swojego czasu pracy. Organizacja czasu pracy należy bowiem do pracodawcy, decyzje w tym zakresie podejmuje osoba lub organ zarządzający daną jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Powód wskazał, że to właśnie te osoby, wyznaczające w imieniu jednostki organizacyjnej czas pracy, nie mają prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie dotyczy to natomiast kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, których obowiązki obejmują wykonywanie pracy na równi z podległymi im pracownikami.

Powód wskazał, że 01.03.2018 r. otrzymał awans na stanowisko managera działu zakupów i od tego czasu strona pozwana zaprzestała wypłaty mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w dniach powszednich, wypłacała zaś takie wynagrodzenie za pracę w soboty i niedziele. Powód wskazał, że mimo zmiany stanowiska nie zmienił się zakres jego obowiązków, co pozwala mu twierdzić, że zmiana ta miała jedynie charakter pozorny. Powód podniósł, że te same czynności co on wykonywali również młodsi specjaliści i specjaliści działu zakupów, którzy otrzymywali wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, także za dni powszednie.

Powód zaznaczył, że wezwał stronę pozwaną do zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ta jednak odmówiła wypłaty żądanej kwoty.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. w B. w odpowiedzi na pozew (k. 21-30) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana wskazała, że w okresie pracy na stanowisku młodszego managera ds. zakupów bezpośrednim przełożonym powoda był Y. G. L., który nadzorował wykonywanie pracy przez powoda i był odpowiedzialny za podejmowane decyzje. Od momentu objęcia stanowiska managera ds. zakupów, a następnie lidera działu gospodarki materiałowej powód był już kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej i osobą odpowiedzialną za zarządzanie działem i za podległych mu pracowników. Strona pozwana wskazała, że w wyniku zmiany stanowiska zakres obowiązków powoda znacząco się zmienił. Strona pozwana podniosła również, że powód był świadomy, iż objęcie przez niego stanowiska kierowniczego, zgodnie z Regulaminem Pracy, wiązać się będzie z utratą wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Strona pozwana wskazała jednocześnie, że powód nie świadczył pracy po wyznaczonych godzinach w sposób stały a jedynie sporadycznie. Strona pozwana podniosła, że z list obecności powoda, wypełnianych i akceptowanych przez niego samodzielnie, wynika, że kończył pracę zazwyczaj o godz. 16:15 lub 16:30, rzadziej o 16:45. Jednocześnie strona pozwana zaznaczyła, że listy sporządzone przez powoda i niezaakceptowane przez osobę znajdującą się wyżej w hierarchii strukturalnej stanowią jedynie prywatną notatkę powoda. Strona pozwana wskazała, że listy te potwierdzają, iż praca powoda w godzinach nadliczbowych nie była zlecona ani aprobowana przez pracodawcę, a stanowiła wyraz indywidualnej decyzji powoda i planowania przez niego pracy w nieodpowiedni sposób. Strona pozwana zaprzeczyła, aby kiedykolwiek przełożeni powoda kazali mu świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych. Co więcej, powód nigdy nie zwrócił się do swoich przełożonych z informacją o konieczności wykonywania pracy ponad normy wynikające z przepisów prawa. Strona pozwana zakwestionowała też, aby w okresie zatrudnienia powoda istniała potrzeba pracodawcy co do świadczenia pracy przez powoda w godzinach nadliczbowych.

Podniosła również, że powód stawiał się do zakładu pracy 2 godziny przed rozpoczęciem godzin pracy, co nie było związane z potrzebami pracodawcy, a wynikało z sposobu organizowania przez powoda dojazdu do miejsca

świadczenia pracy z jego miejsca zamieszkania, które było znacznie oddalone od siedziby pracodawcy. W tych okolicznościach strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Pismem z 25.09.2019 r. (k. 111-114) powód podtrzymał w całości powództwo. Jednocześnie wskazał, że pełniąc funkcję kierownika wyodrębnionej komórki podlegał przełożonemu w osobie J. C., który podpisywał powodowi urlopy, wszelkie pozwolenia, nadgodziny, a także podejmował ostateczne decyzje w zakresie zatrudnienia pracowników oraz zatwierdzenia decyzji. Powód zaznaczył, że wypłacano mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty i niedziele. Wskazał również, że przed objęciem funkcji managera zespołu wypłacano mu wynagrodzenie za nadgodziny przepracowane w dni powszednie od godz. 6:00 do godz. 8:00.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód D. Z. był zatrudniony u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. w okresie od dnia 01.02.2017r. do dnia 31.12.2018r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony - do dnia 31.01.2020r. Początkowo powód pracował na stanowisku młodszego managera ds. zakupów.

W dniu 29.03.2018 r. powód i strona pozwana zawarli porozumienie zmieniające umowę o pracę, zgodnie z którym od 01.03.2018 r. powód objął stanowisko managera ds. zakupów.

W dniu 01.04.2018 r. strona pozwana powierzyła powodowi na czas nieokreślony funkcję Leadera D. (...) Materiałowej, z tytułu czego powód otrzymywał dodatek funkcyjny wynoszący 700 zł brutto miesięcznie.

Stosunek pracy między powodem, a stroną pozwaną został rozwiązany na skutek wypowiedzenia umowy o pracę przez powoda ze skutkiem na koniec grudnia 2018 roku. W wywiadzie zawartym w karcie obiegowej powód wskazał, że powodem rozwiązania stosunku pracy była duża ilość pracy, brak wystarczającej ilości pracowników i strata wynagrodzenia za nadgodziny po awansie na wyższe stanowisko.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 12.944,50 zł brutto.

Dowód: - umowa o pracę na czas określony z 26.01.2017 r. - k. 8-10;

- porozumienie zmieniające umowę o pracę z 29.03.2018 r. - k. 13;

- powierzenie funkcji Part Leader – k. 14;

- akta osobowe powoda część C: wypowiedzenie umowy o pracę z 23.11.2018 r. (k. 1), karta obiegowa z 21.12.2018 r. (k. 2), świadectwo pracy (k. 4)

- zaświadczenie o wynagrodzeniu powoda – k. 42.

W umowie o pracę z dnia 26.01.2017 r. wskazano, że wymiar czasu pracy powoda stanowi pełny etat, zaś w sprawach nieuregulowanych w umowie stosuje się przepisy kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy. Ponadto w §1 pisemnej (...) dotyczącej uprawnień pracowniczych, o których mowa w art. 29 § 3 k.p.” pracodawca wskazał, iż: „w przypadku pracowników zatrudnionych w systemie podstawowym zastosowanie znajduje art. 129 k.p.”

Zgodnie z Regulaminem Pracy obowiązującym u strony pozwanej czas pracy wynosił 8 godzin na dobę i 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym kwartalnym okresie rozliczeniowym (§ 10 pkt 1 ppk 4 i pkt 3 Regulaminu). (...) obowiązywały godziny pracy od 8:00 do 16:15, przy czym korzystali oni z przerwy niewliczanej do czasu pracy od 12:15 do 12:30 (§10 pkt 1 ppk 5 oraz § 11 pkt 1 ppkt a). Godziny pracy poszczególnych działów ustalone były w harmonogramach czasu pracy, harmonogram ten ustalał pracodawca w formie pisemnej lub elektronicznej na okresy miesięczne lub ich wielokrotność i podawał je do wiadomości pracowników z co najmniej tygodniowym wyprzedzeniem (§ 10 pkt 4 ppkt a i pkt 6).

W Regulaminie Pracy wskazano również, że praca w godzinach nadliczbowych była dopuszczalna jedynie na wyraźne polecenie pracodawcy lub bezpośrednio przełożonego albo za jego zgodą (§ 12 pkt 4). Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługiwał, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości określonej w przepisach prawa pracy. Jednocześnie ustalono, że pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek wykonują, w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (§ 12 pkt 7).

Wynagrodzenie za pracę, zgodnie z Regulaminem Pracy było wypłacane z dołu w 5. dniu miesiąca następującego po miesiącu, za który wynagrodzenie przysługiwało (§ 16 pkt 2).

Regulamin Pracy przewidywał, że pracownik w razie chęci skorzystania z urlopu powinien złożyć bezpośrednio przełożonemu wniosek urlopowy, który to wniosek musiał zostać zaakceptowany (§ 15 pkt 4).

Dowód: - umowa o pracę na czas określony z 26.01.2017 r. - k. 8-10;

- „Informacja dot. uprawnień pracowniczych, o których mowa w art. 29 § 3 k.p.” - k. 11;

- Regulamin Pracy (...) sp. z o.o. w B. wraz z załącznikami – k. 65-83.

Pozwana Spółka realizowała w 2017 roku w Polsce pionierską inwestycję w postaci pierwszej w Europie fabryki baterii litowo-jonowych do samochodów elektrycznych. Spółka ta cały czas rozwija się, ilość pracy cały czas się zwiększa. Powód D. Z. został zatrudniony u strony pozwanej w lutym 2017r. jako jeden z jej pierwszych pracowników, na stanowisku młodszego managera w dziale zakupów i planowania materiałowego. Stanowisko to pracownicy nazywali także „asystent managera”. Od momentu uruchomienia produkcji, tj. od ok. maja - czerwca 2017r. do końca zatrudnienia w pozwanej Spółce, powód musiał pracować w godzinach nadliczbowych, gdyż wymagały tego potrzeby pracodawcy. Z miesiąca na miesiąc było coraz więcej pracy, ponieważ fabryka się rozrastała, a było wciąż za mało zatrudnionych pracowników. Początkowo powód pracował w budynku (...) Sp. z o.o., bo pozwana Spółka nie miała jeszcze własnego budynku, ale w 2018r. były już w budowie 4 budynki pozwanej Spółki. Po roku pracy powoda funkcjonowało 8 linii produkcyjnych, a kiedy powód odchodził z pracy w dniu 31.12.2018r. – linii produkcyjnych było już 21, tak duży był popyt na produkty strony pozwanej. Pracy było tak dużo, że wszyscy pracownicy z działu powoda pracowali w godzinach nadliczbowych, o czym wiedzieli ich przełożeni - dyrektorzy z K.: Y. G. L. oraz J. C.; akceptowali to i Spółka wypłacała pracownikom wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Powód na stanowisku młodszego managera w dziale zakupów i planowania materiałowego zajmował się zakupem materiałów produkcyjnych, negocjacjami z klientami, z dostawcami usług budowlanych, organizowaniem materiałów nieprodukcyjnych, organizowaniem pracy na magazynie, przyjęciami dostaw, rozładowywaniem samochodów z komponentami do produkcji. Po około pół roku powodowi udało się przeforsować u przełożonych zgodę na zatrudnienie jeszcze dwóch pracowników w dziale zakupów. Do końca 2017r. w dziale tym powód pracował wraz z tymi dwoma pracownikami. W 2018r. zatrudniono jeszcze około 4 pracowników do działu powoda. Powód cały czas zgłaszał dyrektorom z K., że w dziale jest za mało pracowników.

Z uwagi na fakt, że to powód był pierwszym pracownikiem w dziale zakupów i planowania materiałowego, wszyscy pracownicy, którzy zostali zatrudnieni później, zwracali się do powoda o rady i instrukcje dot. postępowania, gdyż powód pracując w firmie od początku, miał największą wiedzę na temat produkcji i procesów obsługiwanych przez dział zakupów. Powód był nieformalnym przełożonym pracowników w dziale zakupów gdy był młodszym managerem, w związku z czym nic się nie zmieniło, kiedy począwszy od dnia 01.03.2018r. powód został już formalnie managerem ds. zakupów.

Kiedy powód awansował od dnia 01.03.2018r. na stanowisko managera ds. zakupów i ponadto od dnia 01.04.2018r. objął funkcję Part Leadera, jego zakres obowiązków się nie zmienił. Powód zarówno wtedy kiedy był młodszym managerem jak i od 01.03.2018r., kiedy został managerem, otrzymywał polecenia do wykonania od przełożonych –

dyrektorów z K. i następnie przekazywał je pracownikom swojego działu. Dodatkowo powód cały czas wykonywał wspólnie z pracownikami swego działu tę samą pracę co ci pracownicy.

Od początku zatrudnienia powoda, tj. od 01.02.2017r. do 31.03.2018r. bezpośrednim przełożonym powoda był dyrektor działu zakupów Y. G. L.. Następnie od 01.04.2018r. Y. G. L. został dyrektorem działów administracyjnych, a jego dotychczasowe stanowisko dyrektora ds. zakupów objął J. C..

Od 01.04.2018r. dyrektor ds. zakupów J. C. był bezpośrednim przełożonym powoda.

Powód wszystkie swoje wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego jak i wnioski o zatwierdzenie pracy w nadgodzinach kierował do dyrektora ds. zakupów, najpierw do Y. G. L., a następnie do J. C..

Zasadniczo pracownicy u strony pozwanej pracują od godziny 8.00 do 16.15. Z uwagi na fakt, że powód mieszka w miejscowości C., położonej w dalekiej odległości od siedziby pozwanego zakładu pracy, powód uzgodnił najpierw z dyrektorem Y. G. L., a następnie z dyrektorem J. C., że aby móc wykonać wszystkie swoje obowiązki, których nie sposób było wykonać w podstawowym czasie pracy, będzie rozpoczynał pracę o godzinie 6:00, tj. 2 godziny przed ustalonym czasem pracy, aby nie zostawać w pracy po 16.15. Gdyby bowiem powód pracował w nadgodzinach pozostając w pracy po 16.15, dojeżdżałby do swego miejsca zamieszkania dopiero ok. 20.00, co byłoby bardzo uciążliwe dla niego. Wymienieni dyrektorzy wiedzieli o tej sytuacji i wyrazili zgodę na pracę powoda w nadgodzinach w porze porannej, pomiędzy 6.00 a 8.00, chociaż zdarzało się również, że powód zostawał w pracy także po godzinie 16:15.

Powód nie odjeżdżał do pracy z innymi pracownikami, w tamtym czasie był jedyną osobą dojeżdżającą do pozwanej Spółki z C..

Dyrektorzy nigdy nie mieli zastrzeżeń do pracy powoda w godzinach nadliczbowych, a także do tego, że godziny nadliczbowe powoda przypadają na porę ranną. Z uwagi na to, że dział powoda - jak i cała fabryka - cały czas się rozrastały, wykonywanie pracy przez powoda i pozostałych pracowników tego działu w godzinach nadliczbowych, było po prostu koniecznością. Z powyższego zdawali sobie sprawę przełożeni na wszystkich szczeblach.

Dodatkowo, rozpoczynanie przez powoda pracy we wczesnych godzinach porannych było wskazane, gdyż z uwagi na różnicę czasu pomiędzy Polską a K., powód mógł dokonać niezbędnych uzgodnień z pracownikami pracującymi w K. tylko w godzinach porannych (jest 7-godzinna różnica czasu; w K. jest 7 godzin później niż w Polsce). O 8.00 rano w Polsce, w K. jest już 15.00.

Podobnie jak powód, pracę w godzinach nadliczbowych przed godziną 8.00 świadczyła pracownik I. F.. Najczęściej zaczynała ona pracę tak jak powód, o 6.00. Wynikało to z jej sytuacji rodzinnej – ponieważ jest matką samotnie wychowującą dziecko, wolała przyjeżdżać wcześniej do pracy, aniżeli zostawać po 16.15.

Dyrektorzy z K. nie wydawali formalnych pisemnych poleceń pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownicy sami decydowali, czy z uwagi na ilość pracy do wykonania, będą pracować w godzinach nadliczbowych.

Powód, tak jak inni pracownicy, zapisywał godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy na listach obecności, jako że w 2018 roku nie funkcjonowała u pracodawcy elektroniczna rejestracja godzin pracy.

Na koniec miesiąca każdy z pracowników, w tym i powód, wypełniał druk w E., w którym wpisywał ilość przepracowanych nadgodzin każdego dnia. Każdy pracownik przedkładał taki wniosek dyrektorowi ds. zakupów (obywatelowi K.), który akceptował wniosek, a następnie pracownik zanosił wniosek do działu personalnego. Na tej podstawie wyliczano pracownikom należności za nadgodziny. Powód nie akceptował tych wniosków, tylko dyrektor z K..

Cała korespondencja z działem kadr odbywała się za pośrednictwem dyrektorów z K.: Y. G. L., a następnie J. C..

Z uwagi na ilość pracy do wykonania nie było fizycznej możliwości odbierania dni wolnych za przepracowane nadgodziny. Kiedy w 2017 roku powód udał się na 2-tygodniowy urlop wypoczynkowy, po tygodniu tego urlopu dyrektor Y. G. L. telefonicznie polecił powodowi wrócić do pracy z uwagi na ilość pracy do wykonania.

Dyrektorzy z K. nie mieli żadnych zastrzeżeń co do organizacji pracy działu przez powoda.

Do końca lutego 2018r. strona pozwana wypłaciła powodowi wszystkie należności za pracę w godzinach nadliczbowych, a od 01.03.2018r. zaprzestała wypłacania powodowi tych należności, za wyjątkiem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach w soboty i w niedziele, wskazując, że skoro powód awansował na stanowisko kierownicze - menedżera ds. zakupów, to nie należy mu się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w dni powszednie.

Należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w dni powszednie od dnia 01.03.2018r. do dnia 30.12.2018r. wynosi 37.454,77 zł brutto.

Dowód: - zgody (approve) na zawieranie umów – k. 50-54v;

- schematy organizacyjne zespołu – k. 91-92;

- wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego – k. 56-59;

- polecenie wykonania pracy w godzinach nadliczbowych – k. 60-63;

- listy obecności za okres od marca do grudnia 2018 roku – k. 85-89v;

- wyliczenie wynagrodzenia za nadgodziny dokonane przez stronę pozwaną - k.145-147;

- zeznania świadków: J. C. – k. 128v-129v; Y. G. L. – k. 129v-130; I. F. – k. 130-130v; P. D. – k. 130v-131; O. G. (1) – k. 131-131v; E. K. – k. 131v-132; B. N. – k. 132-132v;

- przesłuchanie powoda: k.183-184.

Pismem z 09.01.2019 r. powód wezwał stronę pozwaną do uregulowania należności w postaci wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wypracowane przez powoda od 01.03.2018 r. do 31.12.2018 r., tj. 410 godziny i 75 minut, w terminie 14 dni od daty otrzymania wezwania. Strona pozwana odmówiła wypłaty żądanej należności.

Dowód: - wezwanie do zapłaty z 09.01.2019 r. - k. 15;

- pismo z 15.02.2019 r. - k. 16;

- akta osobowe część C: wezwanie do zapłaty z 09.01.2019 r. wraz z prezentatą (k. 4), pismo z 15.02.2019 r.

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako uzasadnione w całości zasługiwało na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie powód D. Z. domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. kwoty 37.454,77 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11.01.2019r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w dni powszednie za okres od 01.03.2018 r. do 30.12.2018 r.

Strona pozwana zarzuciła m.in., iż od dnia 01.03.2018r. powodowi nie należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, skoro w tej dacie awansował on na stanowisko kierownicze - menedżera ds. zakupów.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów w postaci: pism zawartych w aktach osobowych powoda, umowy o pracę, porozumienia zmieniającego, pisma o

powierzeniu funkcji lidera, zaświadczenia o zarobkach powoda, informacji dotyczących uprawnień pracowniczych, regulaminu pracy, zgód na zawieranie umów, schematów organizacyjnych zespołu, wniosków o udzielenie urlopu, poleceń wykonania pracy w godzinach nadliczbowych, list obecności, wezwania do zapłaty wystosowanego przez powoda oraz pisma strony pozwanej z 15.02.2019r. oraz wyliczenia wynagrodzenia za nadgodziny dokonanego przez stronę pozwaną. Dokumenty te nie budzą wątpliwości Sądu, nie były też kwestionowane przez strony, za wyjątkiem list obecności.

Strona pozwana zarzuciła bowiem, iż listy obecności powoda w pracy dołączone przez nią do odpowiedzi na pozew, jako „jednostronnie sporządzone” są „prywatną notatką powoda i w związku z tym nie mogą stanowić dowodu na ilość zlecanej mu pracy w godzinach nadliczbowych”.

Wobec powyższego, wskazać należy, iż jak wynika z materiału dowodowego, przedstawione przez pracodawcę listy obecności to jedyna posiadana przez pozwaną Spółkę ewidencja czasu pracy powoda. Jak zeznali świadkowie i powód, pracownicy zapisywali godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy na listach obecności, jako że w 2018 roku nie funkcjonowała jeszcze u pracodawcy elektroniczna rejestracja godzin pracy. Manager ds. personalnych - świadek E. K. zeznała: „Były takie listy obecności jak złożone do akt sprawy, nie mieliśmy jeszcze ewidencji elektronicznej czasu pracy.”

W tej sytuacji, w tym miejscu przytoczyć należy stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 19.02.2010r., sygn. akt II PK 217/09 (Lex nr 584743), zgodnie z którym: „Dopuszczalne jest zasądzenie przez Sąd Pracy nawet całości dochodzonej przez pracownika należności z tytułu wynagrodzenia za pracę, obliczonej na podstawie sporządzonego przez tego pracownika szczegółowego zestawienia czasu pracy w spornym okresie, zawierającego wyliczenie przepracowanych nadgodzin (w poszczególnych miesiącach, tygodniach i dniach, a nawet poszczególnych godzinach każdego dnia) oraz należnego z tego tytułu wynagrodzenia za każdy miesiąc spornego okresu, jeżeli zastawienie takie znajduje potwierdzenie w całości zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz w ustaleniach faktycznych poczynionych przez Sąd na jego podstawie, a pracodawca zgodnie z obowiązującymi w sprawach o wynagrodzenie regulami w zakresie rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.) nie wykaże, że praca w godzinach nadliczbowych nie miała miejsca (lub miała miejsce w innym rozmiarze) albo że przedstawione przez pracownika wyliczenie należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych sporządzone zostało nierzetelnie.”

Ponadto podnieść trzeba, iż świadek Y. G. L. w swych zeznaniach jednoznacznie wskazał, że w 2018r.: „nie było odbicia kart, ewidencja czasu pracy była prowadzona w ten sposób, że pracownicy podpisywali listę obecności. Pracownicy sami decydowali czy będą pracować w nadgodzinach w dziale powoda.”

Z powyższego bezspornie wynika, że dyrektorzy z K. nie wydawali pracownikom w dziale powoda formalnych pisemnych poleceń pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownicy sami decydowali, czy z uwagi na ilość pracy do wykonania, będą pracować w godzinach nadliczbowych.

Jak wskazał w swych rzeczowych, spójnych i konsekwentnych zeznaniach powód, na koniec miesiąca każdy z pracowników, w tym i powód, wypełniał druk w E., w którym wpisywał ilość przepracowanych nadgodzin każdego dnia. Każdy pracownik przedkładał taki wniosek dyrektorowi ds. zakupów (obywatelowi K.), który akceptował wniosek, a następnie pracownik zanosił wniosek do działu personalnego. Na tej podstawie wyliczano pracownikom należności za nadgodziny.

Powyższe potwierdził przykładowo świadek B. N.: „W 2018r. była konieczna praca w godzinach nadliczbowych, każdy z nas sam sobie organizował pracę, ale tej pracy było więcej niż osób pracujących w dziale. (...) Na koniec miesiąca przedkładaliśmy listę nadgodzin Panu C. i on to zatwierdzał, powód też tak robił.”

W efekcie stwierdzić należało, iż listy obecności przedłożone do akt niniejszej sprawy, zresztą przez samą stronę pozwaną, należy uznać za w pełni wiarygodny dowód w sprawie.

Należy przy tym zauważyć, iż od początku zatrudnienia powoda aż do 01.03.2018r. pozwany pracodawca nie kwestionował list obecności wypełnianych przez powoda i naliczał oraz wypłacał na ich podstawie należne powodowi wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Podnieść również trzeba, że fakt świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych przez powoda oraz fakt istnienia potrzeby ze strony pracodawcy, aby powód wykonywał tę pracę w godzinach nadliczbowych potwierdzili wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie: J. C., Y. G. L., I. F., P. D., O. G. (2), E. K. i B. N., a których zeznania Sąd ocenił jako konkretne i wzajemnie zbieżne, a przez to stanowiące wiarygodny dowód w sprawie.

Podstawę prawną roszczenia powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych stanowią przepisy art. 151¹ § 1 k.p.

Przy tym należy zauważyć, iż w myśl art. 151⁴ k.p.: „§1 Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2.

§ 2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.”

W judykaturze przyjmuje się, że „kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych” - to pracownicy podlegli formalnie i organizacyjnie „pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy” (vide: wyrok SN z 04.06.2008r., II PK 326/07, Lex nr 494026). To ostatnie pojęcie Kodeks pracy definiuje w art. 128 §2 pkt. 2, stanowiąc, iż ilekroć w przepisach Kodeksu jest mowa o pracownikach zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych.

Zaś zgodnie z poglądami doktryny, „kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej” powinien kierować jednostką, która charakteryzuje się odrębnością w ramach struktury organizacyjnej zakładu pracy, a nadto przedmiotem zadań takiej osoby powinno być kierowanie zespołem pracowników (por. Ryszard Celeda, komentarz do art. 151⁴ k.p., Lex Omega).

W świetle powyższego, nie budzi wątpliwości, że powód od dnia 01.03.2018r. kiedy objął stanowisko menedżera i od kiedy w dniu 01.04.2018r. powierzono mu funkcję Part Leadera – w sposób formalny został „kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej” w rozumieniu przepisu art. 151⁴ k.p.

W niniejszej sprawie powód, jakkolwiek zajmował kierownicze stanowisko, podlegał jednocześnie pracownikom wyżej usytuowanym w wewnętrznej strukturze hierarchii funkcjonującej u pracodawcy. Przełożonym powoda był mianowicie dyrektor zakupów; początkowo był nim Y. G. L. a następnie od 01.04.2018r. - J. C.. Sam świadek J. C. zeznał co prawda, że przed uzyskaniem przez niego awansu na stanowisko dyrektora, pozycja jego i powoda była zbliżona, zaś później był przełożonym powoda, ale ich współpraca opierała się raczej na konsultacji i wspieraniu niż zlecaniu konkretnych działań. Należy jednak wskazać, że, co wynika z zeznań pozostałych świadków, wśród pracowników strony pozwanej stosunki pomiędzy przełożonymi i podwładnymi zwyczajowo nie przybierały postaci stanowczego wyznaczania zadań, a raczej ograniczały się do koordynowania, wspomagania i wskazywania ogólnych kierunków i celów pracy. Przesłuchiwni w sprawie świadkowie, będący formalnie podległymi powodowi pracownikami, zaznaczali, że przysługiwał im znaczny zakres swobody w organizacji pracy, jednocześnie wskazywali, że przełożonym powoda był J. C.. Świadczą o tym również przedłożone przez stronę pozwaną zgody na zwieranie

umów. Wynika z nich mianowicie, że po zaakceptowaniu umowy przez powoda, wymagała ona zaakceptowania również przez J. C., co należy uznać za rodzaj kontroli działań podejmowanych przez powoda.

Mając na uwadze powyższe uznać należało, że powód był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej podlegającym pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

W tym jednak miejscu zaznaczenia wymaga okoliczność, iż mimo literalnego rozumienia art. 151⁴ k.p., zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego przyjmuje się, że nawet osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych, nie są wyłączone z dobrodziejstw ochrony norm czasu pracy. W judykaturze wskazuje się bowiem, że zadania pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych powinny być tak określone, aby ich wykonywanie nie wymagało przedłużania dnia roboczego ponad 8 godzin i 40 godzin tygodniowo (wyrok SN z dnia 25.08.2004 r., I PK 707/03, LEX nr 518050). Zakres obowiązków pracownika zatrudnionego na kierowniczym stanowisku powinien być tak ukształtowany przez pracodawcę, aby możliwe było ich wykonanie w ustawowym podstawowym czasie pracy określonym w art. 129 § 1 k.p. Wykonywanie pracy przez wskazanych wyżej pracowników ponad podstawowe normy czasu pracy wynikające z art. 129 § 1 k.p., czy to na skutek poleceń przełożonego, czy też z własnej inicjatywy pracownika, stwarza podstawy do osobnego wynagrodzenia dla takiego pracownika za godziny nadliczbowe (uzasadnienie wyroku SN z 14.12.2004 r., II PK 106/04, LEX nr 152362).

Wskazać przy tym trzeba, że polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane w dowolny sposób, także dorozumiany. W wyroku z dnia 14.05.1998 r. (I PKN 122/98, LEX nr 35417) Sąd Najwyższy stwierdził, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Podobne stanowisko zostało wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26.05.2000 r. (I PKN 667/99, LEX nr 49309), zgodnie z którym warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na prace w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę.

Sąd na podstawie Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanego pracodawcy ustalił, że powoda obowiązywał 8 godzinny dzienny czas pracy i przeciętnie 40 godzinny tygodniowy czas pracy w kwartalnym okresie rozliczeniowym. Nie budziło również wątpliwości Sądu, że godzinami pracy powoda, zgodnie z wyżej wskazanym Regulaminem Pracy był czas od 8:00 do 16:15. Okoliczność tę potwierdzili również przesłuchani w toku postępowania świadkowie. Wykazane zostało również to, że powód regularnie pracował poza wskazanymi wyżej podstawowymi godzinami czasu pracy, tj. przychodził do pracy na godz. 6:00, zaś kończył ją po godzinie 16:15, w czasie szczegółowo wskazanym na listach obecności. Przesłuchani w sprawie świadkowie zgodnie zeznali, że w 2018 roku, w dziale, w którym pracował powód było zbyt dużo pracy w stosunku do zatrudnionej liczby pracowników. Skutkowało to koniecznością pracy w nadgodzinach przez wszystkich pracowników, w tym i powoda. Ze zgodnych zeznań świadków wynika bowiem, że praca w godzinach nadliczbowych wynikała z potrzeb pracodawcy, który w 2018 roku intensywnie rozwijał swoją działalność. Ponadto świadkowie jednoznacznie wskazali, że przełożeni wiedzieli o tym, że jest potrzeba pracy w godzinach nadliczbowych i akceptowali to.

Sam świadek J. C. – przesłuchany na wniosek strony pozwanej - potwierdził, że w 2018r., za który powód domaga się zapłaty za godziny nadliczbowe, u strony pozwanej było bardzo dużo pracy.

Zatem tylko i wyłącznie z potrzeb pracodawcy wynikała konieczność świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych. Jak zeznał świadek P. D.: „Pracowałem w nadgodzinach w 2018r., powód też. Było dużo pracy i jest dużo pracy, wtedy było jeszcze więcej pracy, bo było mniej osób zatrudnionych. (...) Ciężko było wykonać tę pracę w godzinach pracy, nakład i ogrom był za duży na tę ilość osób, jaka wtedy w 2018r. pracowała.”

Świadek O. G. (2) wskazał z kolei: „Od stycznia 2018r. rozpoczęła się bardzo intensywna praca w związku z nowymi liniami produkcyjnymi. (...) Pan C. i L. wiedzieli o tym, że było tak dużo pracy, że była konieczna praca w godzinach nadliczbowych.”

Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, powód w 2018 roku w sposób ciągły świadczył na rzecz strony pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwany pracodawca doskonale wiedział o tym, że jest tak dużo pracy, że pracownicy działu powoda nie są w stanie jej wykonać w podstawowym czasie pracy. Dlatego też w ocenie Sądu, pomimo, iż powód był „kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej” w rozumieniu przepisu art. 151⁴ k.p., to należy mu się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, świadczoną nie tylko w soboty i w niedziele, ale i w powszednie dni tygodnia. Bowiem jak już wskazano w powyżej przytoczonym orzecznictwie Sądu Najwyższego, zakres obowiązków pracownika zatrudnionego na kierowniczym stanowisku powinien być tak ukształtowany przez pracodawcę, aby możliwe było ich wykonanie w ustawowym podstawowym czasie pracy określonym w art. 129 § 1 k.p. Jeśli zaś tak nie jest – takiemu pracownikowi należy się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Powód wyjaśnił również, iż z uwagi na ilość pracy do wykonania nie było fizycznej możliwości odbierania dni wolnych za przepracowane nadgodziny. Powód miał problem nawet z wykorzystaniem 14-dniowego urlopu wypoczynkowego. Przykładowo: kiedy w 2017 roku udał się na 2-tygodniowy urlop wypoczynkowy, po tygodniu tego urlopu dyrektor Y. G. L. telefonicznie polecił powodowi wrócić do pracy z uwagi na ilość pracy do wykonania.

Dodać także należy, iż w niniejszej sprawie występuje specyficzna sytuacja, ponieważ powód, pomimo, że formalnie od 01.03.2018r. został kierownikiem działu zakupów (managerem), to jednak cały czas wykonywał te same obowiązki co wcześniej. Bowiem powód od początku swego zatrudnienia był dla osób pracujących w dziale zakupów nieformalnym kierownikiem. Z uwagi na fakt, że był on w ogóle pierwszym pracownikiem tego działu, najlepiej znał obowiązujące procedury, służył radą i pomocą pracownikom zatrudnionym w późniejszym czasie. Kiedy powód był nieformalnym kierownikiem działu, strona pozwana wypłacała należne mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zarówno za soboty i niedziele jak i za nadgodziny przypadające w dni powszednie, a kiedy nastąpiła zmiana stanowiska powoda „na papierze”, strona pozwana zaprzestała wypłacania powodowi wynagrodzenia za nadgodziny przypadające w dni powszednie.

Po drugie zaś, powód, pomimo, że od 01.03.2018r. został formalnie kierownikiem, to w dalszym ciągu pracował na równi z pozostałymi pracownikami swego działu i wykonywał tę samą pracę, co oni.

Zaś zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, ograniczenia w możliwości uzyskania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe określone w przepisach art. 151⁴ k.p. nie będą miały zastosowania do pracownika kierującego komórką organizacyjną wyodrębnioną w strukturze zakładu pracy, jeśli taki pracownik jednocześnie wykonuje pracę na równi z członkami swojego zespołu: „Pracownik kierujący komórką organizacyjną wyodrębnioną w strukturze zakładu pracy nie zajmuje bowiem kierowniczego stanowiska, jeśli kieruje zespołem pracowników przy jednoczesnym wykonywaniu pracy na równi z członkami takiegoż zespołu.” (por. wyrok SN z 13.01.2005r., II PK 114/04, OSNP 2005 Nr 16 poz.245).

Także i z uwagi na powyższe okoliczności, powodowi należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w dni powszednie również za okres od kiedy został managerem, czyli od 01.03.2018r. do końca jego zatrudnienia, czyli do końca grudnia 2018r.

W dalszej kolejności Sąd zważył, iż nie potwierdził się zarzut strony pozwanej, jakoby praca świadczona przez powoda w godzinach nadliczbowych wynikała z faktu nieprawidłowego organizowania pracy przez powoda. Bowiem sam świadek J. C. zeznał: „Uważam, że powód dobrze organizował pracę działu na stanowisku managera ds. zakupów.”

Odnosnie okoliczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w porze rannej, tj. zwykle od 6.00 do 8.00 rano, powód wyjaśnił w sposób rzeczowy i spójny, że było to wynikiem jego uzgodnień poczynionych z dyrektorami, najpierw z Y. G. L., a następnie z J. C., a wynikało z faktu zamieszkiwania przez powoda w miejscowości położonej w dalekiej odległości od siedziby pozwanego zakładu pracy. W tej sytuacji powód aby móc wykonać wszystkie swoje obowiązki, których nie sposób było wykonać w podstawowym czasie pracy, rozpoczynał pracę o godzinie 6:00, tj. 2 godziny przed ustalonym czasem pracy, aby nie zostawać w pracy po 16.15. Gdyby bowiem powód pracował w

nadgodzinach pozostając w pracy po 16.15, dojeżdżałby do swego miejsca zamieszkania dopiero ok. 20.00, co byłoby bardzo uciążliwe dla niego.

Sytuacja powoda nie była jednostkowa u strony pozwanej. Jak bowiem zeznała świadek I. F., także i ona z powodów osobistych świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych przed godziną 8.00 - najczęściej zaczynała ona pracę tak jak powód, o 6.00. Wynikało to z jej sytuacji rodzinnej – ponieważ jest matką samotnie wychowującą dziecko, wolała przyjeżdżać wcześniej do pracy, aniżeli zostawać po 16.15.

Dodatkowo, rozpoczynanie przez powoda pracy we wczesnych godzinach porannych było nawet wskazane, gdyż z uwagi na 7-godzinną różnicę czasu pomiędzy Polską a K., powód mógł dokonać niezbędnych uzgodnień z pracownikami dostępnymi i pracującymi w K. w czasie, kiedy w Polsce są godziny poranne.

Mając na uwadze powyższe Sąd w pkt I-wszym sentencji wyroku, na podstawie art. 151¹ § 1 k.p. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 37.454,77 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w dni powszednie w okresie od 1 marca 2018r. do 30 grudnia 2018 roku.

Pomiędzy stronami nie było sporu co do wysokości kwoty należnego powodowi wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, dlatego nie zachodziła potrzeba powoływania przez Sąd biegłego sądowego w celu obliczenia tego wynagrodzenia.

Orzeczenie o odsetkach ustawowych za opóźnienie, które Sąd zasądził od kwoty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe poczynawszy od dnia 11.01.2019r., zgodnie z żądaniem powoda, znajduje swe oparcie w przepisach art. 481 §1 i §2 k.c. w zw. z art. 455 k.c.

Wskazać należy, że roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe stało się wymagalne, tak jak wskazał powód w treści pozwu, w miesiącu następującym po miesiącu w którym owe godziny nadliczbowe zostały przepracowane. Zgodnie z Regulaminem Pracy wynagrodzenie miało być wypłacane z dołu w 5. dniu miesiąca. Możliwym jednak było zasądzenie odsetek od daty późniejszej niż wynikająca z przepisów Regulaminu Pracy, skoro powód o to wnosił, a nie było to sprzeczne z przepisami prawa.

W punkcie II-gim sentencji wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c., w myśl której strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione koszty procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych powodowi została ustalona zgodnie z §2 pkt 5 w zw. z §9 ust.1 pkt.2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz.615 ze zm.).

W pkt. III-cim sentencji wyroku, Sąd na podstawie art. 98 §1 k.p.c. i art. 113 ust.1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz.1398) nakazał stronie pozwanej, aby uiszczała na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.218,17 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych. Na kwotę tę złożyły się: 1.800 zł opłaty sądowej od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy, 237,64 zł tytułem wynagrodzenia tłumacza przysięgłego (k. 134), 180,53 zł tytułem zwrotu kosztów podróży na rozprawę do tut. Sądu świadków B. N. i O. G. (2) (k. 137, 138).

W punkcie IV-tym sentencji wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I-wszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 12.944,50 zł brutto, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzać należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.